

WIJZIGINGSVOORSTELLEN TEN BEHOEVE VAN DE CAO SAPPI NETHERLANDS BV 2018-2019

Algemeen

In september hebben wij onze leden via een uitgebreide enquête gepeild omtrent de arbeidsvoorwaarden bij Sappi Maastricht.

Begin oktober hebben de cao-delegaties informeel de actuele aandachtspunten van Sappi Maastricht besproken. Daarbij zijn diverse ideeën zowel voor de korte als middellange termijn aan de orde gekomen. Op basis van deze input, aangevuld met de vastgestelde arbeidsvoorwaardennota 2018 van CNV Vakmensen, hebben wij op 22 oktober onze concept-wijzigingsvoorstellen besproken met onze leden tijdens een tweetal ledenraadplegingen. Samen met de kaderleden hebben we onze wijzigingsvoorstellen vastgesteld.

In het verlengde van de vorige cao-onderhandelingen voor 2017-2018 hebben we nu opnieuw de voorkeur om een cao voor de overgangperiode van 1 tot Max. 1,5 jaar af te spreken. Wat ons betreft beperkt de nieuwe cao zich hoofdzakelijk tot de loonparagraaf aangevuld met een uitwerking van wijzigingen van wet- en regelgeving. Achterliggende gedachte is tweeledig:

1. het verloop van de cao-onderhandelingen in 2015 en 2016 heeft nogal wat losgemaakt onder onze leden. In het bijzonder de wijziging en uitwerking van art.18.2 en 50 lid 5 houden de gemoederen nog steeds bezig. Onze leden, uw personeel, hebben behoefte aan een adempauze, rustig vaarwater en duidelijkheid.
2. In de huidige cao hebben wij start-afspraken gemaakt omtrent het duurzaam inzetbaarheidsbeleid bij Sappi. Momenteel is de stuurgroep en werkgroep drukdoende om deze afspraken verder uit te werken. Op het gebied van bewustwording zijn vele meters gemaakt. Daarvoor oprechte waardering. Het wordt nu echter tijd duurzaam inzetbaarheid ook te vertalen in concrete arbeidsvoorwaarden.

Wijzigingsvoorstellen voor cao Sappi 2018-2019

Looptijd

Wij stellen voor een cao overeen te komen met een looptijd van 1 tot Max. 1,5 jaar, t.w. 1 oktober 2018 tot Max. 1 april 2020. In de tussenliggende tijd dient het duurzaam inzetbaarheidsbeleid bij Sappi nader geconcretiseerd te zijn resp. de huidige kinderziektes van ombouw van PM6 opgelost te zijn.

Loon

Bij ons loonvoorstel hebben wij ons laten leiden door diverse aspecten:

- Wens van de leden: adempauze, rustig vaarwater, duidelijkheid en zekerheid;
- De positieve macro-economische ontwikkelingen: de economie heeft in Nederland de wind in de zeilen;
- Het kabinet heeft meer dan eens aangegeven dat het nu tijd wordt dat de werknemers na een lange periode van bezuinigingen en magere loonsverhogingen nu een forse loonsverhoging gaan krijgen;
- Sappi Europa laat mooie cijfers zien. Sappi Maastricht kruipt nu stil aan uit het dal. Desalniettemin draait Sappi Maastricht vooralsnog niet met zwarte cijfers. De verwachtingen zijn gematigd optimistisch. Uitgaande van One Sappi moet het mogelijk zijn dat Sappi Maastricht nu ook eens de vruchten plukt in de vorm van een marktconforme loonsverhoging;
- Het CPB verwacht een gemiddelde contractloonstijging in 2019 van 3%;
- De gemiddelde contractloonstijging in 2018 in de sector Papier en Karton bedroeg 2,57% op jaarbasis;
- een overgangperiode cao zonder verslechteringsvoorstellen van Sappi;

Uitgaande van bovenstaande issues stellen wij een loonsverhoging voor die parallel loopt aan de gemiddelde loonafspraken in de sector Papier en Karton: 2,57% op jaarbasis, en wel onder het motto "vragen= krijgen".

Reparatie derde jaar WW en WGA

De landelijke voorstellen inzake reparatie derde jaar WW zoals verwoord in de STAR brief d.d. 10 mei 2017, leggen wij separaat ter goedkeuring voor aan de leden. Uitsluitend en alleen indien de meerderheid van de leden van de betrokken vakbonden akkoord gaan met de reparatie derde jaar WW zal - los van de cao Sappi - een aparte cao voor 5 jaren voor Sappi Maastricht afgesproken worden.

Fiscaal vriendelijk verlonen van de vakbondscontributie

Deze kostenneutrale regeling wensen wij te continueren.

Jubileum uitkering

Wij stellen voor dat werknemers die niet door eigen verwijtbaar gedrag ontslagen worden dan wel gebruik maken van hun (vroeg)pensioen, recht hebben op een naar rato 25- of 40-jarige jubileumuitkering.

Hoe gezond en wel werkend de eindstreep halen?

Onze leden wensen perspectief op welke wijze zij gezond en wel werkend de eindstreep bij Sappi Maastricht kunnen halen.

In het verlengde van de huidige cao wensen wij vóór 1-4-2019 duidelijke concrete arbeidsvoorwaarden af te spreken over duurzaam inzetbaarheid. Vele oudere leden wensen vanaf hun 60^e jaar (een dag) minder te werken of zelfs eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken:

- een generatiepactregeling, 80-90-100% regeling incl. afspraken over herbemensing door jongere werknemers;
- jaarlijks pensioen informatiebijeenkomsten door PGB;
- recht op gratis individuele doorberekening van de pensioenmogelijkheden voor werknemers 5 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd en wel door een externe pensioendeskundige van PGB.

Boven cao-ers

Wij wensen duidelijke procesafspraken (plan van aanpak) omtrent het onderbrengen van de boven cao-ers onder de cao Sappi vóór 1-10-2019.

Spaarmogelijkheid 3 sv-dagen

Werknemers met sv-dagen dienen ook de mogelijkheid te hebben 3 sv-dagen per jaar (Max. 3 jaar) te kunnen sparen.

Tevens stellen wij voor dat in geval van langdurig zieke werknemers de sv-dagen meegenomen kunnen worden naar volgend kalenderjaar.

Werkgeversbijdrage

Gelet op de bijdrage van CNV Vakmensen aan de cao Sappi stellen wij voor de AOVN-regeling (werkgeversbijdrage) kostenneutraal te herverdelen.

Wij behouden ons het recht voor om voorafgaand aan, dan wel tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te komen.